

# Boletín Oficial



## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros:** 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACION**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

**PAGOS POR ADELANTADO****JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa «Cáritas Diocesana de Toledo» y el personal laboral a su servicio, número de Código de Convenio 4501201, suscrito, de una parte, por un representante de la Empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por el Presidente del Comité de Empresa, firmado el día 19 de enero de 2010 y presentado ante este Organismo en 26 de enero de 2010, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 29 de enero de 2010. El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

Reunidos en Toledo a 19 de enero del 2010, la Junta Directiva de Cáritas Diocesana de Toledo y el Comité de empresa de acuerdo con las indicaciones de la inspección de trabajo, se ha procedido a modificar el texto inicial del Convenio de Cáritas Diocesana de Toledo, firmado en octubre de 2009.

En los siguientes artículos:

Artículo 23, ampliado con el contenido relativo a paternidad.

Artículo 32, se incluye en este artículo el nuevo texto relativo a embarazo y lactancia.

Artículo 33, antes era el número 32.

Artículo 34 antes era el número 33.

Artículo 35 antes era el número 34.

Artículo 36 antes era el número 35.

Artículo 37 antes era el número 36.

Artículo 38 nuevo relativo a medida y planes de igualdad.

También se ha procedido a la modificación de las terminologías de las categorías a género neutro.

Y para que conste donde corresponda se firma en Toledo en la fecha de encabezamiento.

**PROPUESTA CONVENIO****CAPITULO I****Ambitos del Convenio****Artículo 1.- Partes negociadoras y objeto.**

a) El presente Convenio se ha negociado y concluido entre Cáritas Diocesana de Toledo y los trabajadores de Cáritas Diocesana delegados de personal, legitimados por ello y conforme al Estatuto de los Trabajadores.

b) El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre Cáritas Diocesana de Toledo y el personal laboral a su servicio. Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio, a quienes mantengan con Cáritas Diocesana de Toledo una relación contractual laboral admitida por la legislación vigente, independientemente de cual sea la forma y relación laboral pactada. El contenido de este convenio aspira a mejorar, simultáneamente la satisfacción del personal en su trabajo y la acción social y caritativa de la Institución.

**Artículo 2.- Ambito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio colectivo afectará a Cáritas Diocesana de Toledo y todos sus trabajadores empleados en los diferentes Centros de la Diócesis de Toledo, así como a los posibles centros que se establezcan durante la vigencia del mismo en la provincia de Toledo.

**Artículo 3.- Ambito temporal.**

Cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, el presente Convenio se retrotraerá en sus efectos económicos al primero de julio de 2009.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2013.

Todos los conceptos retributivos salvo aquellos que expresamente se indica lo contrario se revisarán anualmente, incrementándose según el I.P.C. correspondiente al ejercicio anterior aplicando la fórmula que se indica en el artículo 19.

**Artículo 4.- Prórroga y denuncia.**

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un

mes a su vencimiento, y se prorrogará automáticamente de año en año si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes en la forma prevista.

## CAPITULO II

### Comisión de seguimiento

#### Artículo 5.- Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

Composición. Tres representantes por parte de Cáritas Diocesana de Toledo, elegidos entre los miembros del equipo directivo y tres representantes de los trabajadores elegidos en Asamblea. En la primera reunión de la comisión se procederá a la elección del presidente, que lo será el miembros de más edad de la misma y actuará como secretario el miembro más joven.

Funciones.

1. Interpretar sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

2. Velar por el cumplimiento, tanto de presente Convenio como de la legislación general aplicable.

3. Intervenir como instancia de conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

4. Se establece con carácter ordinario una reunión semestral previa convocatoria por escrito y orden del día a tratar. De todas las reuniones tanto las ordinarias como las extraordinarias, será emitida el acta correspondiente, de la que se dará conocimiento a las partes.

A partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo del presente Convenio, las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

El procedimiento conciliatorio previsto en el párrafo anterior se iniciará mediante solicitud en este sentido ante cualquiera de los miembros de la Comisión, que vendrá obligada a reunirse en el más breve plazo posible, con citación por escrito y orden del día a tratar.

La Comisión paritaria fija su domicilio en Toledo, calle Trinidad, número 12, segundo, sede social de Cáritas Diocesana.

## CAPITULO III

### Organización del Trabajo y del Personal

#### Artículo 6.- Organización, racionalización y participación.

a) Con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo es facultad de los órganos directivos de Cáritas Diocesana de Toledo sin perjuicio de la participación e informe no vinculante de los representantes legales de los trabajadores cuando se trate de un cambio significativo pero no sustancial, pues en este último caso el tratamiento será el previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

El trabajo de todo orden, prestado al servicio de Cáritas Diocesana de Toledo tiene como objeto contribuir a la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia Diocesana, conforme con los estatutos de Cáritas Diocesana de Toledo con el fin de promover y coordinar la comunicación cristiana de bienes y de ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todos los hombres.

b) Dadas las características definitorias de la entidad Cáritas Diocesana de Toledo el criterio inspirador de este convenio es el cumplimiento de la responsabilidad de cada parte para lo cual se facilitará un clima de mutuo respeto, comprensión, colaboración y participación entre todos los miembros del personal, así como entre éstos y los órganos directivos. Ante las situaciones de discrepancia será el diálogo, en primera instancia, el principal instrumento para superarlas.

c) Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección para organizar el trabajo del personal, éste podrá cursar, a través de los coordinadores y/o representantes sindicales cuantas propuestas, encaminadas a la mejora de la organización y racionalización de dicho trabajo, le sugiera la práctica. Dichas propuestas serán informadas por los órganos pertinentes y la dirección de Cáritas adoptará la resolución que estime conveniente en relación a cada una de ellas.

#### Artículo 7.- Contratación.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito y por triplicado según se determina en la legislación vigente.

Los Trabajadores contratados para un puesto determinado, dentro del mismo proyecto, al tercer contrato o cumplir tres años, pasará su contrato automáticamente a indefinido.

Los trabajadores afectados por este convenio, deberán ser contratados de acuerdo a las modalidades legales establecidas en cada momento. A partir de la publicación oficial del presente convenio, la Entidad según posibilidades, reservará el 2 por 100 de los puestos de trabajo de nueva contratación a personas con discapacidad.

En el caso de vacantes de puestos de trabajo dentro de Caritas Diocesana de Toledo, en distintas localidades de su competencia de actuación, en la convocatoria de la oferta de empleo, se tendrá en cuenta ofrecer la posibilidad de concursar a dichos puestos de trabajo a personal contratado en Cáritas Diocesana de Toledo, que esté interesado en la plaza vacante, siempre que este pueda demostrar un perfil adecuado, o esté en posesión de título académico correspondiente. Así como residir oficialmente en la localidad donde se oferta el puesto vacante.

#### Artículo 8.- De la organización del personal y las categorías profesionales del mismo.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimientos o/y experiencia exigidas para su ingreso.

#### GRUPO I: PERSONAL TECNICO DE DIRECCION

Secretario/a General.

Serán competencia del Secretario/a General contratado, las funciones y tareas recogidas en los Estatutos de Cáritas Diocesana de Toledo.

Administrador/a.

Serán competencia del Administrador/a contratado, las funciones y tareas recogidas en los Estatutos de Cáritas Diocesana de Toledo.

#### GRUPO II: PERSONAL LABORAL

##### II A TITULADOS SUPERIORES

El personal que esté en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior y que haya sido contratado para realizar funciones de técnico en función de su titulación. Como, médico, psicólogo, sociólogo, letrado u otras licenciaturas que se necesiten a futuro.

##### II B TITULADOS MEDIOS

El personal que este en posesión del título expedido por Facultad o Escuela Técnica media y que haya sido contratado para realizar funciones de técnico en función de su titulación, como trabajador social, educador social, intermediador laboral, ATS/DUE, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, animadores socioculturales u otras diplomaturas que se necesiten a futuro.

##### II C PERSONAL DE ADMINISTRACION

Personal contratado como tal para ejercer sus funciones dentro del ámbito del trabajo administrativo como Jefe de Administración, Oficial de primera Administrativos, Oficial de segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo.

##### II D PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Personal que haya sido contratado para realizar tareas auxiliares diferentes en función de su contrato de trabajo como monitor/cuidador, monitor de talleres, Auxiliar de clínica, oficial de primera, oficial de segunda, cocinero, limpiador, auxiliar, conserje, conductor, vigilante y otro personal de servicios.

Los trabajadores desarrollarán sus funciones conforme a su categoría profesional reconocida en el contrato de trabajo, los recibos oficiales de salarios y las necesidades a cubrir para las que se les contrató sin perjuicio de otras que provisionalmente surjan y a las que haya que dar respuesta inmediata dentro del Grupo provisional de cada uno.

Los trabajadores que en virtud a la Ley Bolonia, donde se establecen que las carreras universitarias pasen a ser grado, obtengan su Grado en cualquiera de las profesiones de titulados

medios, se cambiará su categoría profesional, en cuanto por cuestiones técnicas y económicas sea preciso, no siendo superior a un año este cambio. El trabajador que sea contratado para un trabajo determinado, que no requiera titulación, mantendrá la categoría laboral para el puesto que fue contratado, independientemente de la titulación que tenga en el momento de su contrato o la que pueda obtener.

#### CAPITULO IV

##### Periodo de prueba vacantes y ceses voluntarios

##### Artículo 9.- Periodos de prueba, vacantes y ceses.

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Personal técnico, titulados superiores y medios cuatro meses.

En el caso de que se suscriba un contrato indefinido el periodo de prueba será de seis meses debiendo constar por escrito.

Personal administrativo y oficios varios, un mes.

La provisión de vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Institución, vendrá obligado a solicitarlo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal técnico, un mes.

2. Resto personal, quince días.

El periodo de prueba no puede ser superior al 50% del contrato. Y en caso de contrato indefinido, tras haber estado trabajando para la entidad en otra modalidad de contrato, no ha de existir periodo de prueba.

#### CAPITULO V

##### Conceptos retributivos

##### Artículo 10.- Estructura salarial.

Las retribuciones del personal laboral adscrito al presente Convenio, están constituidas por los siguientes conceptos:

1.-Salario base.

2.-Antigüedad.

##### Artículo 11.- Salario base.

El salario base en jornada normal de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en las tablas salariales adjuntas.

##### Artículo 12.- Antigüedad.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en la tablas salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina al mes siguiente de su vencimiento, y la fecha inicial de cómputo de antigüedad será la del alta del trabajador en la seguridad social.

##### Artículo 13.- Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán los meses de junio, hasta del día 30, y diciembre, hasta del día 20, consistentes cada una de ellas en una mensualidad.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y la antigüedad.

##### Artículo 14.- Otras retribuciones.

Se podrán establecer este tipo de pluses o complementos, que percibirá el trabajador por motivo de la función, responsabilidad encomendada, características del centro de trabajo etc.

Podrán tener la misma periodicidad que el salario o puntualmente mientras se realice la función específica o circunstancia que dio origen al plus o incentivo. La cuantía será la que se determine para cada caso concreto, de lo que se informará a la Comisión paritaria.

En los centros que por sus características especiales, se presta el servicio los 365 días del año, trabajando de lunes a domingo, por turnos de mañana, tarde y noche, según las necesidades del Centro, con los descansos que marca la ley, esta cláusula adicional figurará en el contrato laboral a la hora de la contratación y todo el personal contratado que realice turnos de forma periódica y continuada, percibirá un plus de turnicidad/festivos/nocturnidad.

Dicho plus está reflejado en la tabla de salarios.

Se establecerá un plus de disponibilidad, en los casos que los trabajadores tengan la obligación de encontrarse disponible de forma continuada fuera de su horario de trabajo. El personal sujeto

a la obligación de la libre disponibilidad recibirá la compensación económica establecida.

No podrá ser obligatoria la libre disponibilidad en los trabajadores o trabajadoras mayores de cincuenta años, en las trabajadoras que se encuentren en el último trimestre de gestación o cuenten con hijos menores de doce años.

##### Artículo 15.- Dietas y locomoción.

Si por necesidad del servicio hubiera de desplazarse la persona trabajadora de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará los gastos de locomoción, los gastos de manutención y de alojamiento, previa presentación de las facturas correspondientes.

Cuando el trabajador o trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la manutención previa presentación de la factura correspondiente.

Los gastos de locomoción, cuando el transporte se realice en el vehículo propio del trabajador se abonarán a razón de 0,22 euros/kilómetro. En caso de incremento legal del tope exento de tributación según las Normas Fiscales de aplicación, se someterá a criterio de la Comisión Paritaria el posible incremento de este concepto, hasta el límite legal, con revisión anual, de por lo menos el I.P.C.

Si por motivos de reuniones o cursos, de obligado cumplimiento para el desarrollo de las actividades diarias del puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora tuviera que pernoctar fuera de su ciudad de residencia, tendrá derecho a una compensación en horas de seis horas de reducción de jornada, o una compensación económica de 25,00 euros.

##### Artículo 16.- Premio de vinculación.

El trabajador que alcance su jubilación o invalidez permanente percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, incrementado con sus emolumentos por razón de antigüedad y ellos con independencia de la preceptiva liquidación.

Para tener derecho al premio de vinculación, será necesario haber prestado servicio en la empresa durante un mínimo de quince años.

##### Artículo 17.- Enfermedad y accidente.

La Institución completará las prestaciones económicas por razón de incapacidad temporal, cualquiera que sea su contingencia, hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución bruta establecida en el presente Convenio por un periodo máximo de seis meses. Los trabajadores en baja por I.L.T. o accidente laboral, estarán obligados a presentar en la Institución el oportuno parte que acredite esta situación en un plazo máximo de tres días, quedando por tanto facultada la Institución para tomar las medidas pertinentes, según se determina en la legislación socio-laboral.

##### Artículo 18.- Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en un impreso similar al establecido oficialmente.

##### Artículo 19.-Revisión salarial.

Durante el mes de Enero de cada año se procederá a una revisión en los salarios, consistente en incrementar el I.P.C. de referencia para todo el territorio del estado español del año natural anterior, acreditando mediante certificación oficial de I.N.E. o en su caso por el que legalmente lo sustituya.

#### CAPITULO VI

##### Jornada laboral, horario de verano y vacaciones

##### Artículo 20.- Jornada laboral y horario de verano.

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio, será de 1.665 horas al año, distribuidas según las necesidades del centro donde desarrolle su trabajo.

La jornada semanal de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, serán distribuidas según las necesidades del Centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios, sin que la jornada diaria pueda exceder de nueve horas.

En los Centros de trabajo que se precise la presencia y el trabajo del personal los siete días de la semana, se establecerán los turnos correspondientes, con el fin de tener cubierto el servicio y se

cumplirá la normativa legal para los días de descanso semanales legales correspondientes. En estos centros los turnos y horarios se establecerán por la Dirección de la Institución, previo informe no vinculante de la representación legal de los trabajadores.

**Horario de verano.**

En los Centros de trabajo que por la prestación de servicio se permita, se establece jornada intensiva de trabajo de siete horas ininterrumpidamente en jornada de mañana de 15 de junio al 15 de septiembre. Se compensará con el resto de la jornada anual las horas reducidas en este periodo hasta completar las 1.665 horas anuales

#### **Artículo 21.- Horas extraordinarias.**

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, excepto en lo permitido por la Ley.

Se entenderá por hora extraordinaria las que superen las treinta y siete horas y media semanales y las realizadas en los días que corresponda descanso al trabajador.

Se entenderá prolongación de jornada las que superen las treinta y siete horas y media semanales y realizadas en los días laborables del trabajador, o cuando por las características del Centro de trabajo (viviendas tuteladas, C.A.I.) tengan que atenderse situaciones de urgencia.

**Compensación ordinaria:** Las horas correspondientes a la prologación de jornadas o sea las realizadas en días laborables, se recuperarán en tiempo libre en la misma proporción preferentemente dentro de los quince días siguientes a la prestación.

**Compensación extraordinaria.** Las horas realizadas durante los días de descanso del trabajador serán consideradas a todos los efectos como noventa minutos y se compensarán siempre con descansos.

#### **Artículo 22.- Vacaciones.**

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborales o la parte proporcional que le corresponda para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho y en ese caso le corresponderán los días proporcionalmente al periodo trabajado.

El periodo vacacional deberá estar comprendido preferentemente en los meses de verano, podrá disfrutarse hasta en dos periodos, teniendo siempre en cuenta las necesidades de los centros de trabajo y deberán estar siempre cubiertos los servicios mínimos y elementales durante el periodo vacacional. Previa autorización expresa de la Institución se podrán disfrutar en tres periodos en casos especiales.

### **CAPITULO VII**

#### **Permisos, licencias y excedencias. Jubilación, cambios puestos de trabajo y movilidad geográfica**

##### **Artículo 23.- Permisos y licencias.**

Se estará a lo establecido para estos casos en el artículo 37 del texto refundido del Estatuto del Trabajador.

Incrementando a los que marca el Estatuto del Trabajador, tres días al año por asuntos propios, disfrutados en días enteros, previa solicitud setenta y dos horas antes.

Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, si fueran laborables la jornada laboral será hasta las 12,00 horas, en los casos que no afecte al desarrollo básico de la acción social llevada a cabo en los centros.

En los Centros que por las características del programa, el personal preste su trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirá un plus de 75,00 euros por día trabajado.

##### **Paternidad.**

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de siete días naturales al inicio de su disfrute, salvo el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

##### **Artículo 24.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo o indefinido de plantilla con un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria solo conservará el derecho de reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Si bien la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de cumplirse el plazo.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la Entidad para la que presta servicios.

Durante los dos primeros años del período de excedencia regulada en este apartado, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad adquirida durante el periodo que dure este tipo de excedencia y a reincorporársela centro de trabajo una vez terminado el periodo de dicha excedencia. Desaparecida la causa que motivó la excedencia el trabajador tiene treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y en caso de no hacerlo causará baja definitiva en el mismo. La excedencia forzosa será automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

##### **Artículo 25.- Cambio de puesto de trabajo.**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de sus trabajadores, cuando lo estime necesario y en aras a la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas y profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

##### **Artículo 26.- Movilidad geográfica.**

La institución podrá desplazar al personal a otros centros de trabajo distintos a aquellos en los que prestan sus servicios, siempre que no estén a una distancia superior a 25 kilómetros del centro donde prestan sus servicios y por el tiempo necesario para realizar las tareas que justifiquen ese desplazamiento, en base a razones económicas, técnicas u organizativas, siguiendo los trámites que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores a este respecto. Esta facultad deriva del artículo 40.1 del mencionado Estatuto y, por otra parte, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo.

## CAPITULO VIII

### Beneficios Sociales

#### Artículo 27.- Formación profesional.

Se aplicará lo establecido en la legislación vigente. Del mismo modo se establecerán planes anuales de formación por parte de Cáritas, aprobados de común acuerdo con los trabajadores. Además los trabajadores podrán proponer planes de formación para que sean estudiados y si procede aprobados por el equipo directivo.

#### Artículo 28.- Seguros de accidentes y responsabilidad civil.

La Institución contratará sendas pólizas de seguro, uno por cada sector a cubrir, para garantizar las coberturas siguientes:

Muerte por accidente laboral, 30.000,00 euros.

Incapacidad Profesional Absoluta, 30.000,00 euros.

Gran Invalidez, 30.000,00 euros.

#### Artículo 29.- Gratificación por natalidad.

Cáritas Diocesana de Toledo abonará al trabajador/a 200,00 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo/a.

#### Artículo 30.- Trabajos de superior categoría.

Cuando el personal realice trabajos de superior categoría a la que tenga atribuida, durante el tiempo de la prestación percibirá la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente queda adscrito, si así lo han establecido y acordado previamente el trabajador y la institución.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos, debiendo el empleado al cabo de ese tiempo acceder a la categoría superior, siempre que el trabajador tenga la titulación o capacitación exigida para esa categoría.

#### Artículo 31.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La institución se compromete a observar las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en la Ley 31 de 1995 de prevención de riesgos laborales del 08/11 publicada en el B.O.E. 269 de 10 de noviembre de 1995 y reglamentos que la desarrollen y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

La institución se obliga a que sus trabajadores efectúen el reconocimiento médico periódico ya sea mediante solicitud al Centro de Salud e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o con cualquier otro servicio médico, que libremente sea concertado por la institución según marque la Ley para la actividad que se realice en cada centro.

#### Artículo 32.- Embarazo y lactancia.

La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el artículo 16 de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de

movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El período de lactancia previsto legalmente podrá acumularse previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, computando dicho período a razón de una hora por cada día efectivo de trabajo comprendido en el período legalmente previsto.

#### Artículo 33.- Contratación de personal con grado de discapacidad.

Cáritas Diocesana aplicará la normativa legal vigente Real Decreto 145 de 1983 Ley 13 de 1982, y Ley 13 de 1996.

#### Artículo 34.- Mantenimiento de vehículos.

Se establece que cada 10.000 kilómetros realizados en el vehículo del trabajador por el desarrollo de su trabajo, la empresa abonará la cantidad de 60,00 euros para la revisión del vehículo.

Asimismo se establece que cada 30.000 kilómetros, realizados en el vehículo del trabajador o trabajadora por el desarrollo de su trabajo, la empresa abonará la cantidad de 120,00 euros para el cambio de ruedas.

Los importes establecidos en los párrafos anteriores se verán incrementados anualmente según el I.P.C.

El kilometraje deberá estar debidamente justificado ante la empresa por medio de las correspondientes liquidaciones de dietas y gastos de locomoción.

## CAPITULO IX

### Faltas y sanciones

#### Artículo 35.- Faltas y sanciones.

En lo referente al capítulo de faltas, sanciones e infracciones, se estará a lo que determina el Estatuto de los trabajadores en sus artículos 58 y 59 y demás disposiciones que a este fin se establezcan.

## CAPITULO X

### Calendario Laboral

#### Artículo 36.- Calendario laboral.

La institución previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes en los distintos centros de trabajo, establecerá un calendario laboral donde se reflejen los turnos de trabajo, descansos, festivos, vacaciones y cualquier aspecto o incidencia a tener en cuenta a este respecto, de acuerdo con el contenido del Estatuto del Trabajador.

El calendario quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo antes de la finalización del primer semestre del año y será de obligado cumplimiento por ambas partes.

## CAPITULO XI

### Derechos Sindicales

#### Artículo 37.- Derechos Sindicales.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente. En todo caso los trabajadores tienen derecho a participar en la institución a través de los órganos de representación regulados por el título II del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado de personal o en su caso el Comité de Empresa, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la institución para la defensa de sus intereses.

Estos tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

En cuanto a la participación, representación, derechos y deberes de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales, Delegados Sindicales y afiliados, este Convenio reconoce y las partes se remiten en todo lo que les pueda afectar, al articulado de la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto sobre libertad sindical.

Los delegados de personal previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo y con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la entidad la representación para la que fueron elegidos.

#### **Artículo 38.- Medidas y planes de igualdad.**

##### **Apartado A) Planes de igualdad.**

Todas las empresas con más de 250 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente convenio colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos:

- Los objetivos y metas a alcanzar.

- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...).

- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

Todos los planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la Ley de Protección de Datos.

##### **B) Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.**

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones en cualquier otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

##### **C) Derechos de la mujer trabajadora.**

La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

##### **D) Prevención y tratamiento del acoso.**

Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

##### **E) Cláusula antidiscriminatoria.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

##### **F) Instrumentos para alcanzar estos objetivos.**

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las Partes firmantes del mismo.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Son absorbibles las mejoras que libremente tuviera concedida la institución a sus trabajadores con anterioridad a la fecha de este convenio, hasta la equiparación con la tabla salarial y complementos aprobados en el presente Convenio. Asimismo serán absorbibles los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento calculadas en computo anual.

En las materias no incluidas en el texto del presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador y demás disposiciones de carácter general.

	<b>Salario mensual</b>
<b>GRUPO I:</b>	
<b>Personal técnico de dirección:</b>	
Secretario General .....	1.550,00
Administrador .....	1.450,00
<b>GRUPO II:</b>	
<b>Personal laboral:</b>	
<b>Grupo II. A Titulados Superiores:</b>	
Psicólogos, Médicos etc. ....	1.400,00
<b>Grupo II. B Titulados Medios Trabajador Social,</b>	
Educador Social, ATS etc. ....	1.270,00
<b>Grupo II. C Personal Administraativo:</b>	
Jefe Administrativo .....	1.125,00
Oficial 1.º Administrativo .....	1.080,00
Oficial 2.º Administrativo .....	1.050,00
Auxiliar Administrativo .....	850,00
<b>Grupo II: D Oficinos varios:</b>	
Monitor talleres .....	1.180,00
Monitor/cuidador .....	1.180,00
Auxiliar clínica .....	1.180,00
Oficial 1.º Of. varios .....	1.040,00
Oficial 2.º Of. varios .....	1.025,00
Auxiliar Of. varios .....	830,00
Cocinero .....	1.040,00
Limpiador .....	830,00
Conserje-Vigilante .....	830,00
<b>COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:</b>	
Coordinador Diocesano Programas .....	350,00
Responsable del Centro .....	90,00
Plus turnicidad/festivos/nocturnidad .....	115,00
Plus hijo menor dieciocho años de edad anual .....	50,00